

# L'égalité salariale est-elle contrôlée lors des inspections de l'ITM ?

## Réponse courte

L'ITM contrôle systématiquement l'égalité salariale lors de ses inspections au Luxembourg. Tout employeur doit garantir une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale, sans discrimination fondée sur le sexe. Les écarts non justifiés sont sanctionnés par des amendes administratives de 251 à 25.000 euros et peuvent entraîner des poursuites pénales.

## Définition

L'égalité salariale est le principe juridique selon lequel tout employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une rémunération strictement identique entre les femmes et les hommes. Cette obligation couvre l'ensemble des éléments de rémunération : salaire de base, primes, bonus, avantages en nature et tout autre complément salarial.

## Conditions d'exercice

Les inspecteurs de l'ITM sont habilités à contrôler l'égalité salariale selon l'article L.612-1 du Code du travail. Ils disposent de pouvoirs étendus :

- Accès à tous les documents relatifs aux rémunérations
- Droit d'interroger les salariés et l'employeur
- Possibilité d'effectuer des contrôles inopinés
- Autorité pour exiger la mise en conformité immédiate

L'employeur a l'obligation de coopérer et de fournir toute documentation requise sous peine de sanctions.

## Modalités pratiques

Lors d'une inspection, l'ITM examine :

- Les grilles salariales et systèmes de classification
- Les contrats de travail et fiches de paie
- Les critères d'attribution des primes et promotions
- Les évaluations de performance
- La documentation des décisions salariales

Toute différence de traitement doit être justifiée par des critères objectifs et documentés.

## Pratiques et recommandations

Pour se préparer aux contrôles, l'employeur devrait :

- Mettre en place une politique salariale transparente
- Documenter systématiquement les décisions d'augmentation
- Réaliser des audits internes réguliers
- Former les managers aux principes d'égalité salariale
- Conserver les justificatifs des écarts de rémunération
- Établir des grilles de classification objectives

## Cadre juridique

Le contrôle de l'égalité salariale s'appuie sur :

- Article [L.225-1](#) : Principe général de non-discrimination
- Article [L.225-3](#) : Égalité de rémunération pour un travail égal
- Article [L.612-1](#) : Pouvoirs de contrôle de l'[ITM](#)
- Article [L.614-3](#) : Sanctions administratives
- Article [L.225-2](#) : Obligation de justification des écarts
- Règlement grand-ducal du 10 juillet 2023 : Modalités de contrôle
- Directive européenne 2006/54/CE : Cadre général

Un contrôle défavorable peut entraîner, outre les sanctions financières, l'obligation de régularisation rétroactive des salaires sur 3 ans. La charge de la preuve incombe à l'employeur qui doit démontrer l'absence de discrimination.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.